

Helsingin yliopisto - Helsingfors universitet - University of Helsinki ID 2008-359

Tiedekunta-Fakultet-Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos-Institution-Department Sosiaalipsykologian laitos	
Tekijä-Författare-Author Allén, Alexandra			
Työn nimi-Arbetets titel-Title Organisaation oikeudenmukaisuus ja epäoikeudenmukaisuus monialayrityksen työntekijöiden kokemana			
Oppiaine-Läroämne-Subject Sosiaalipsykologia			
Työn laji-Arbetets art-Level Pro gradu		Aika-Datum-Month and year 2008-05-08	Sivumäärä-Sidantal-Number of pages 54 s., 3 liitettä
<p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää monialayrityksen työntekijöiden kokemuksia organisaation oikeudenmukaisuudesta ja epäoikeudenmukaisuudesta. Keskeinen tutkimuskysymys oli: millä tavoin tutkittavat määrittelevät ja kokevat oikeudenmukaisuutta tai epäoikeudenmukaisuutta palkitsemisessa, päätöksenteossa, esimiestyössä ja tiedonkulussa?</p> <p>Organisaation oikeudenmukaisuus voidaan jakaa neljään eri pääkäsitteeseen: jakavaan, menettelytapojen, sosiaalisen vuorovaikutuksen ja tiedonkulun oikeudenmukaisuuteen. Jakava (distributive) oikeudenmukaisuus perustuu tapahtuman lopputuloksen oikeudenmukaisuuteen ja siihen kuinka resursseja jaetaan. Menettelytapojen (procedural) oikeudenmukaisuus perustuu päätöksentekoprosessin oikeudenmukaisuuteen, eli kuinka päätöksiä on päätetty ja toteutettu. Sosiaalisen vuorovaikutuksen (interactional) oikeudenmukaisuus perustuu ihmisten väliseen kohteluun. (Folger & Cropanzano 1998.) Tiedonkulun oikeudenmukaisuus keskittyy selitykseen siitä, kuinka päätöksiä on toteutettu ja millä perustein palkkioita on jaettu (Colquitt ym 2001).</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisin menetelmin. Tutkimusta varten haastateltiin yhteensä yrityksen 13 työntekijää. Haastattelutilanteessa heillä oli mahdollisuus kertoa omia henkilökohtaisia näkemyksiään ja kokemuksiaan oikeudenmukaisuudesta ja epäoikeudenmukaisuudesta työpaikalla.</p> <p>Aineiston analyysi toteutettiin kahdella eri tavalla. Aluksi katsoin teorialähtöisesti, mitä aineistosta esille tulevia asioita voitiin liittää oikeudenmukaisuuden pääkäsitteisiin. Tämän jälkeen kävin koko aineisto uudelleen läpi ja sisällönanalyysin kautta poimin esille asioita, jotka liittyivät toisiinsa ja kokosin ne eri luokkiin. Analyysin ensimmäisestä vaiheesta syntyi kolme luokkaa ja toisesta vaiheesta seitsemän luokkaa. Kolme ensimmäistä luokkaa käsittelevät oikeudenmukaisuuden teoriasta pohjautuvia luokituksia, eli liittyvät jakavaan, menettelytapojen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen oikeudenmukaisuuteen. Seitsemän jälkimmäistä luokkaa kuvaavat aineistosta esille tulleita asioita, kuten työpaikalla viihtymistä, uralla etenemistä ja tasapuolista kohtelua. Haastateltavat kokivat yhtenä tärkeänä tekijänä organisaation oikeudenmukaisuudelle juuri tasapuolisen kohtelun palkitsemisessa, päätöksenteossa ja esimiestyössä. Epäoikeudenmukaisena kohteluna pidettiin palkkioiden epätasapuolista jakoa, ryhmästä syrjimistä ja esimiesten huonoa kohtelua. Yhteenvetona voidaan todeta, että tässä tutkimuksessa käytetyssä aineistossa esiintyy asioita, joita voidaan liittää jo olemassa oleviin oikeudenmukaisuuden pääkäsitteisiin. Mm. Leventhalin oikeudenmukaisuuden periaatteita voidaan löytää tästä tutkimuksesta.</p>			
Avainsanat-Nyckelord-Keywords monialayritykset oikeudenmukaisuus pätöksenteko tiedonkulku palkitseminen			
Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited			
Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information			